

## Arbeitszufriedenheit in marktförmigen Beschäftigungssystemen: eine empirische Analyse am Beispiel von Freelancern

Süß, Stefan; Haarhaus, Benjamin

Veröffentlichungsversion / Published Version  
Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:  
Rainer Hampp Verlag

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Süß, S., & Haarhaus, B. (2012). Arbeitszufriedenheit in marktförmigen Beschäftigungssystemen: eine empirische Analyse am Beispiel von Freelancern. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 19(1), 31-55. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-344068>

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Stefan Süß, Benjamin Haarhaus\*

## Arbeitszufriedenheit in marktförmigen Beschäftigungssystemen: Eine empirische Analyse am Beispiel von Freelancern\*\*

**Zusammenfassung** – Im Zuge einer weitreichenden Flexibilisierung des deutschen Arbeitsmarkts verliert stabile, langfristige Beschäftigung (geschlossene Beschäftigungssysteme) zu Gunsten flexibler, atypischer Beschäftigung (offene bzw. marktförmige Beschäftigungssysteme) zunehmend an Bedeutung. Insbesondere verzeichnet das Freelancing, das als Prototyp marktförmiger Beschäftigung gelten kann, eine starke Zunahme. Obwohl die Charakteristika verschiedener betrieblicher Beschäftigungssysteme verschiedene Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten vermuten lassen, ist dieses Feld bislang weitgehend unerforscht. Aus diesem Grund wurde auf Basis des Zürcher Modells untersucht, ob sich für Freelancer und Festangestellte verschiedener Einkommensklassen unterschiedliche Arbeitszufriedenheitstypen ermitteln lassen. Die Studie zeigt, dass die Unterscheidung zwischen hohem und niedrigem Einkommen insbesondere für die Arbeitszufriedenheit in marktförmigen Systemen von großer Relevanz ist.

### Job Satisfaction in Market-based Employment Systems: An Empirical Analysis Based on Freelancers

**Abstract** – In recent years, the number of atypical employment relationships (market-based employment systems) has increased in the German labor market at the same time as the number of regular employment relationships (closed employment systems) has declined. Freelancing, the prototypical market-based employment form, has particularly grown in importance. Even though different organizational employment systems are likely to affect work satisfaction, to date little research has been conducted in this area. The paper seeks to fill this research gap by analyzing whether freelancers and regular employees of different income classes show different types of job satisfaction in terms of the Zurich Model. The results show that the difference between high and low income jobs is especially relevant for job satisfaction in market-based systems.

**Key words:** job satisfaction, employment systems, freelance (JEL: J28, J42, M54)

---

\* Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß, Jg. 1974, Inhaber des Lehrstuhls für BWL, insb. Organisation und Personal, Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, Universitätsstraße 1, D – 40225 Düsseldorf. E-Mail: stefan.suess@hhu.de.

Dipl.-Psych. Benjamin Haarhaus, Jg. 1985, Deutsche Gesellschaft für Personalwesen e.V., Grafenberger Allee 32, D – 40237 Düsseldorf. Externer Doktorand am Lehrstuhl für BWL, insb. Organisation und Personal, Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. E-Mail: haarhaus@dgp.de.

\*\* Wir danken dem BMBF und dem Europäischen Sozialfonds für die Finanzierung des Projekts FlInK ([www.flink-projekt.de](http://www.flink-projekt.de)), in dessen Rahmen die hier präsentierte Studie durchgeführt wurde.

Artikel eingegangen: 5.8.2011

revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 15.12.2011.

## 1. Einleitung

In Folge eines zunehmend dynamischen Wettbewerbs sowie einer Deregulierung der Arbeitsmärkte ist seit Jahren eine weitreichende Flexibilisierung von Unternehmen zu beobachten. Im Zuge dessen verändern Unternehmen ihre Personalstruktur, indem sie ihre fest angestellte Stammbesatzung zu Gunsten atypisch Beschäftigter oder der Auftragsvergabe an freie Mitarbeiter (Freelancer) reduzieren. Unternehmen erhoffen sich davon eine erhöhte Anpassungsfähigkeit an veränderte Marktsituationen und die Realisierung von Einsparpotenzialen (vgl. Neubäumer/Tretter 2008: 257). Das Normalarbeitsverhältnis (unbefristete Vollzeitbeschäftigung weisungsgebundener Arbeitnehmer im Unternehmen) verliert demnach gegenüber flexiblen, marktförmigen Beschäftigungssystemen zunehmend an empirischer Relevanz: Waren im Jahr 1998 noch 72,6% aller Erwerbstätigen in Normalarbeitsverhältnissen beschäftigt, sind es im Jahr 2008 nur noch 66% (vgl. Wingerter 2009: 1083). Insbesondere die Zahl der Solo-Selbständigen (Selbständige ohne weitere Mitarbeiter), zu denen unter anderem auch Freelancer zählen, ist in der letzten Dekade um etwa 29% auf knapp 2,4 Millionen gestiegen (vgl. Statistisches Bundesamt 2011).

Es ist zu vermuten, dass die Flexibilisierung der Beschäftigung nicht nur Auswirkungen auf der Unternehmensebene, sondern auch auf der individuellen Ebene hat, da Individuen, die in flexiblen Beschäftigungssystemen tätig sind, schneller und öfter mit neuen Arbeitsstellen, -bedingungen und -orten konfrontiert werden (vgl. Jánský 2010). Zwar gibt es bereits einige (empirische) Studien, die beispielsweise auf das Commitment flexibel Beschäftigter fokussieren und durchaus Unterschiede zum Commitment von im Normalarbeitsverhältnis Beschäftigten feststellen (vgl. z. B. Felfe 2005; Kulkarni/Ramamoorthy 2005; Süß/Kleiner 2010). Allerdings ist bislang relativ wenig untersucht, wie sich die Flexibilisierung betrieblicher Beschäftigungssysteme auf die Arbeitszufriedenheit auswirkt (vgl. als Ausnahme für Zeitarbeit Nienhüser/Matiaske 2003). Dies gilt sowohl für die Erforschung der Arbeitszufriedenheit flexibel beschäftigter Freelancer als auch für einen systematischen Vergleich der Arbeitszufriedenheit von Freelancern und Festangestellten. Studien, die die Arbeitszufriedenheit Selbständiger untersuchen, kommen zu widersprüchlichen Ergebnissen: Während viele Untersuchungen eine insgesamt hohe Arbeitszufriedenheit von Selbständigen feststellen (vgl. z. B. Fuchs et al. 2006; Protsch 2006; Benz/Frey 2008), weisen differenziertere Betrachtungen auf Zufriedenheitsdefizite hin, die aus fehlender Einkommenssicherheit, hohem Arbeitspensum und mangelndem Austausch mit Kollegen resultieren (vgl. Gerlmaier 2002; Blanchflower 2004). Manche Studien finden eine insgesamt niedrigere Zufriedenheit von Selbständigen (vgl. Kaiser 2002), andere finden keine Unterschiede (vgl. Guest et al. 2006). Interpretationsprobleme resultieren daraus, dass Selbständige in der Regel als Gesamtgruppe betrachtet werden, ohne die Heterogenität der Erwerbsformen und Branchen zu berücksichtigen. Eine Analyse der qualitativen Arbeitszufriedenheitsstruktur erfolgt in der Regel nicht.

Somit ist die derzeitige Befundlage zur Arbeitszufriedenheit von in marktförmigen Beschäftigungssystemen agierenden Freelancern insgesamt uneinheitlich und dürftig. Eine potenzielle Ursache dieses Forschungsdefizits kann darin vermutet werden, dass die häufig im Fokus der Betrachtung stehenden Korrelate von Ar-

beits(un)zufriedenheit, wie z. B. Absentismus und Fluktuation, für Freelancer, die in der Regel auf Basis von Werk- oder Dienstverträgen beschäftigt sind, von geringerer Bedeutung sind als für Festangestellte. In Anbetracht der erheblichen empirischen Relevanz flexibler Beschäftigungsformen sowie der Tatsache, dass Arbeitszufriedenheit ein empirisch intensiv erforschtes Konstrukt darstellt, muss dieses Forschungsdefizit dennoch verwundern. Aufgrund der teilweise gravierenden Unterschiede in der Beschäftigungssituation ist zu vermuten, dass sich die Arbeitszufriedenheit der Freelancer strukturell von der Zufriedenheit der Festangestellten unterscheidet. Vor diesem Hintergrund besteht erheblicher Forschungsbedarf, da nicht bekannt ist, inwiefern bisherige Forschungsergebnisse zu Ursachen, Ausprägungen und Auswirkungen der Arbeitszufriedenheit, die im Wesentlichen auf Festangestellte fokussieren, auf Freelancer übertragbar sind. Daher besteht das *Ziel des Beitrags* darin, die Arbeitszufriedenheit von Mitarbeitern in verschiedenen Beschäftigungssystemen empirisch zu untersuchen. Dazu wird zunächst eine Systematik betrieblicher Beschäftigungssysteme vorgestellt und durch leichte Modifikationen als Bezugsrahmen für die empirische Analyse nutzbar gemacht.

Der Beitrag ergänzt die Literatur in mehrerlei Hinsicht: Zum einen wird analysiert, inwiefern die Charakteristika unterschiedlicher Beschäftigungssysteme die Arbeitszufriedenheit beeinflussen. Zum anderen wird die Arbeitszufriedenheitsforschung bereichert, indem auf den Einflussfaktor „Beschäftigungssystem“ und mit Freelancern auf eine bislang wenig berücksichtigte, empirisch jedoch höchst relevante Gruppe fokussiert und zudem ein bislang wenig rezipiertes, aber vielversprechendes Messverfahren (der sog. Fragebogen zur Erhebung von Arbeitszufriedenheitstypen; vgl. Ferreira 2009) angewandt wird.

## 2. Betriebliche Beschäftigungssysteme

### 2.1 Systematisierung

In Anlehnung an Köhler et al. (2004) wird unter betrieblichen Beschäftigungssystemen die Gesamtheit aller Strukturen und Prozesse in Unternehmen verstanden, die die Sicherung sowohl der Verfügbarkeit als auch der Leistung von Arbeitskraft zum Ziel haben (vgl. Köhler/Struck/Bultemeier 2004: 50). Sie zeichnen sich durch einheitliche Regelungen der Allokation (Personalauswahl), der Qualifikation (innerbetriebliche Aus- und Weiterbildung) und der Gratifikation (materielle und immaterielle Anreize) aus (vgl. Köhler et al. 2008: 37). In der Regel lassen sich in Unternehmen mehrere Beschäftigungssysteme identifizieren, mit denen simultan operiert wird. So ist es beispielsweise in der IT-Branche üblich, dass mittel- und langfristig Angestellte mit kurzfristig und auf Projektbasis beschäftigten IT-Freelancern zusammenarbeiten (vgl. Stiehler 2008).

Zur Systematisierung der verschiedenen Beschäftigungssysteme bietet es sich an, auf klassischen soziologischen Ansätzen der Arbeitsmarktsegmentation aufzubauen. Bereits in den 1950er Jahren wurde mit dem Konzept des dualen Arbeitsmarktes (vgl. Doeringer/Piore 1971) zwischen gut bezahlten sicheren (primären internen) und schlecht bezahlten unsicheren (sekundären externen) Arbeitsmärkten unterschieden. Kurz darauf entstand das Konzept des dreigeteilten Arbeitsmarktes (vgl. Lutz/Sengenberger 1974), in dem nun auch primäre externe, sog. berufsfachliche Arbeits-

märkte berücksichtigt wurden. Köhler et al. (2008) erweiterten die Systematik um das vierte Segment der sekundären internen Arbeitsmärkte, so dass sich Beschäftigungssysteme vollständig auf zwei Dimensionen lokalisieren lassen (vgl. Köhler et al. 2008: 14):

Die *horizontale Dimension* beschreibt den Öffnungsgrad gegenüber externen Teilarbeitsmärkten: (1) Geschlossene Beschäftigungssysteme weisen langfristige Beschäftigung und Arbeitsplatzsicherheit auf. Da sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer eine langfristige Zusammenarbeit erwarten, wird von keiner Partei auf den externen Arbeitsmarkt zugegriffen. Demgegenüber sind (2) offene Beschäftigungssysteme durch mittel- bis kurzfristige betriebliche Verweildauern charakterisiert. Sowohl der Betrieb als auch die Beschäftigten weisen eine hohe Wechselbereitschaft auf und greifen daher regelmäßig auf den externen Arbeitsmarkt zu.

In der *vertikalen Dimension* wird zwischen primären und sekundären Teilarbeitsmärkten differenziert. (1) Primäre Teilarbeitsmärkte zeichnen sich durch überdurchschnittlich hohe Einkommen sowie durch betriebliche und überbetriebliche Beschäftigungssicherheit aus. Demgegenüber sind (2) sekundäre Teilarbeitsmärkte durch unterdurchschnittliche Einkommen und instabile, unsichere Beschäftigung geprägt.

Die skizzierte Systematik bedarf als Bezugsrahmen der empirischen Analyse leichter Modifikationen. Zunächst soll der Begriff der kurzfristigen Beschäftigung enger gefasst werden als bei Köhler et al. (2008). Darunter wird nur solche Beschäftigung subsumiert, die (1) befristet und projektbezogen erbracht wird und bei der (2) kein Eintritt in das beschäftigende Unternehmen erfolgt. Mittel- und langfristige Beschäftigungen sehen hingegen einen Eintritt in das Unternehmen vor und erstrecken sich über Zeiträume von bis zu zehn (mittelfristig) bzw. mehr als zehn Jahren (langfristig) (vgl. Köhler et al. 2008). In Anbetracht dessen ist es für die vorliegende Fragestellung zielführender, die mittelfristige Beschäftigung nicht wie Köhler et al. (2008) den offenen, sondern den geschlossenen Systemen zuzurechnen. Auf inhaltlicher Ebene ist dieses Vorgehen deshalb gerechtfertigt, da lang- und mittelfristige Beschäftigung viele Charakteristika (Festanstellung, Planungs- und Einkommenssicherheit, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall etc.) aufweisen, die bei kurzfristiger Beschäftigung faktisch nicht gegeben sind. Aus diesem Grund ist zur Analyse der Auswirkungen flexibler Beschäftigungssysteme auf die Arbeitszufriedenheit ein aggregiertes Beschäftigungssystem, das sowohl lang- als auch mittelfristige betriebliche Verweildauern umfasst, aufgrund seines deutlicheren Kontrasts zu kurzfristigen Beschäftigungssystemen besser geeignet. Zudem erweist es sich auf methodischer Ebene als problematisch, lang- und mittelfristige Beschäftigung in einer quantitativen Querschnittsuntersuchung trennscharf zu differenzieren. Eine Person, die seit zwei Jahren in einem Unternehmen tätig ist, kann sowohl planen, das Unternehmen zu wechseln, sobald sich eine gute Gelegenheit ergibt (mittelfristige Beschäftigung), als auch, bis zur Rente in diesem Unternehmen zu bleiben (langfristige Beschäftigung). Eine empirische Differenzierung ist also nicht allein auf Basis der bisherigen Verweildauer im Unternehmen möglich; die längerfristige Planung von Unternehmen und Beschäftigten muss ebenfalls betrachtet werden. Aufgrund der Tatsache, dass sich unbefristete Anstellungsverträge sowohl bei lang- als auch bei mittelfristiger Beschäftigung finden (vgl. Köh-

ler/Struck/Bultemeier 2004: 56), eignet sich auch die vertragliche Fristigkeit nicht zur Klassifikation.

Um größere begriffliche Klarheit zu erzielen, werden die lang- und mittelfristige Beschäftigung umfassenden Systeme im Folgenden als *relativ geschlossen* bezeichnet. Auf kurzfristiger Beschäftigung basierende Systeme können in Anlehnung an Köhler et al. (2004) als *marktförmige Beschäftigungssysteme* bezeichnet werden. Die daraus resultierende Systematik unterteilt betriebliche Beschäftigungssysteme folglich nach dem Öffnungsgrad gegenüber externen Teilarbeitsmärkten in relativ geschlossene und marktförmige sowie nach dem Einkommensniveau und der Beschäftigungssicherheit der Beschäftigten in primäre und sekundäre Systeme (vgl. Tab. 1).

**Tab. 1: Systematik betrieblicher Beschäftigungssysteme**  
(in Anlehnung an Köhler et al. 2008: 14)

Einkommensniveau / Beschäftigungs- sicherheit	Öffnungsgrad	
	relativ geschlossen	marktförmig
primär	lang- und mittelfristige Beschäftigung; überdurchschnittliche Einkommen bei i.d.R. hoher Beschäftigungssicherheit	kurzfristige Beschäftigung; überdurchschnittliche Einkommen bei i.d.R. hoher Beschäftigungssicherheit
sekundär	lang- und mittelfristige Beschäftigung; unterdurchschnittliche Einkommen bei i.d.R. moderater Beschäftigungssicherheit	kurzfristige Beschäftigung; unterdurchschnittliche Einkommen bei i.d.R. niedriger Beschäftigungssicherheit

## 2.2 Operationalisierung für Festangestellte und Freelancer

Unter Festangestellten werden alle Personen verstanden, die auf Basis eines (un-)befristeten Arbeitsvertrags für einen Arbeitgeber tätig sind. Demgegenüber werden unter Freelancern (freien Mitarbeitern) Personen subsumiert, die hauptberuflich auf Basis von Werk- oder Dienstverträgen selbständig und ohne (sozialversicherungspflichtige) Mitarbeiter Dienstleistungen für wechselnde Auftraggeber erbringen.

Sie sind in verschiedenen Branchen (u. a. IT, Journalismus, Grafikdesign, Übersetzung und Dolmetsching, Marktforschung, pädagogische Beratung, Forschung) tätig (vgl. Henninger/Gottschall 2007: 46; Clasen 2008: 164). Ihre Arbeitsbedingungen lassen sich durch ein hohes Ausmaß an Flexibilität und Selbstbestimmung bei hoher Arbeitsbelastung und Unsicherheit charakterisieren (vgl. Clasen 2008: 49):

- Die *Flexibilität* von Freelancern resultiert aus der Tatsache, dass sie im Gegensatz zu Festangestellten mit ihren Auftraggebern keinen Arbeitsvertrag abschließen. Es besteht somit kein Angestelltenverhältnis, wodurch sie weder formal in die Organisationsstruktur des Auftraggebers integriert noch diesem gegenüber weisungsgebunden sind. Vielmehr erfolgt die Beschäftigung auf Basis zeitlich befristeter Projekte. Freelancer können sowohl ihre Arbeitszeit als auch ihren Arbeitsort in der Regel autonom bestimmen. Dennoch ist es insbesondere in der IT-Branche üblich, dass ihnen ein Arbeitsplatz vor Ort zur Verfügung gestellt wird (vgl. Tremblay/Genin 2010: 43). Das Arbeiten in Projektteams erfordert nicht nur regelmäßige Anwesenheit, sondern häufig auch die Einhaltung bestimmter Kernarbeitszeiten.



- Aufgrund der kurzen Halbwertszeit ihres Wissens sind insbesondere IT-Freelancer auf regelmäßige und *selbständig zu finanzierende Weiterbildung* angewiesen, um ihre Konkurrenzfähigkeit und ihre Beschäftigungsfähigkeit trotz der Offenheit ihres Beschäftigungssystems zu erhalten (vgl. Evans/Kunda/Barley 2004: 20). Für Festangestellte hat (in Form von Zertifikaten formalisierte) Weiterbildung hingegen einen geringeren Stellenwert, da ihre Beschäftigungsfähigkeit aufgrund des relativ geschlossenen Beschäftigungssystems nicht ständig gesichert werden muss und Fortbildungen zudem in der Regel vom Arbeitgeber finanziert werden (Bidwell/Briscoe 2009: 1150).
- Eine hohe *Arbeitsbelastung* stellt das gravierendste Problem vieler Freelancer dar (vgl. Vanselow 2003: 46). Ihre Arbeitszeiten sind sowohl länger als auch unregelmäßiger als die abhängig Beschäftigter (vgl. Pröll 2008: 19-20). Freelancer arbeiten im Mittel zwischen 47 und 57 Stunden pro Woche, häufig am Wochenende und z. T. sogar nachts (vgl. Clasen 2008: 38).
- Freelancer müssen ihre *Absicherung* für das Alter eigenverantwortlich organisieren und finanzieren, da für sie im Gegensatz zu Festangestellten keine Pflichtversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung besteht. Etwa 15% verfügen über keinerlei Altersvorsorge, eine Absicherung gegenüber Insolvenz und Auftragsschwankungen existiert ebenfalls in der Regel nicht (vgl. Fachinger 2002: 31, Protsch 2006: 5). Unsicherheit kann zudem dadurch entstehen, dass im Krankheitsfall keine Lohnfortzahlung durch die Auftraggeber erfolgt.

Die für Auftraggeber und Auftragnehmer bereits bei Vertragsabschluss absehbare Kurzfristigkeit der Beschäftigung in Verbindung mit einer einzelfallbezogenen Personalbeschaffung verdeutlichen, dass Freelancing als Prototyp marktförmiger Beschäftigung angesehen werden kann. Festangestellte, die mittel- oder langfristig bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind, lassen sich in Abgrenzung dazu dem relativ geschlossenen Beschäftigungssystem zuordnen.

### 3. Arbeitszufriedenheit in verschiedenen Beschäftigungssystemen

#### 3.1 Begriff und Messung der Arbeitszufriedenheit

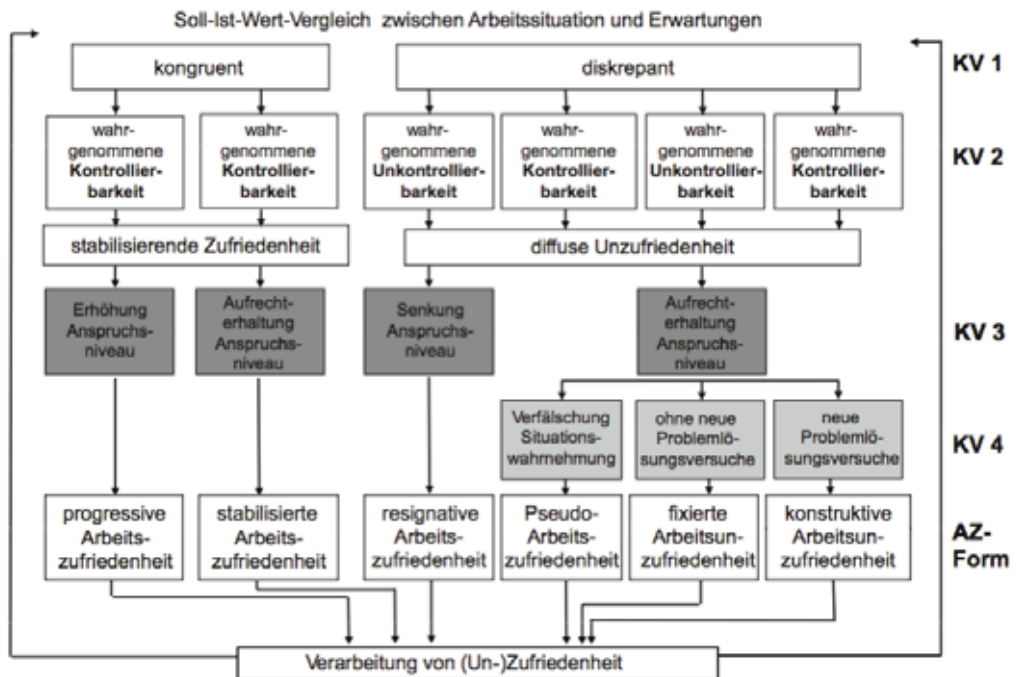
Das Konstrukt der Arbeitszufriedenheit stellt eines der wichtigsten Konzepte der Arbeits- und Organisationspsychologie dar (vgl. Spector 1997: 1; Felfe/Six 2006: 39) und wird auch in der betriebswirtschaftlichen Forschung regelmäßig rezipiert (vgl. Matiaske/Mellewig 2001). Trotz des anhaltend großen Forschungsinteresses existiert allerdings keine allgemeingültige Definition des Begriffs, sondern eine Vielzahl von Konzepten, die in verschiedene theoretische und methodische Kontexte eingebettet sind (für eine Übersicht vgl. Six/Kleinbeck 1989). In Anlehnung an Bruggemann (1974) wird Arbeitszufriedenheit im Folgenden als zusammenfassende Einstellung zu einer ausgeübten Erwerbstätigkeit mit allen ihren Aspekten (wie z. B. Bezahlung, Arbeitszeiten, Arbeitsklima) aufgefasst.

Vielfältig sind nicht nur die Begriffe, sondern auch die Modelle und Erklärungsansätze der Arbeitszufriedenheit. Als besonders einflussreich auf die Arbeitszufriedenheitsforschung gilt das auch als Bruggemann-Modell bezeichnete Zürcher Modell (vgl. Bruggemann 1974, 1976), das mehr als 30 Jahre nach seiner Veröffent-

lichung nach wie vor als Forschungsobjekt (vgl. z. B. Baumgartner/Udris 2005) und -instrument (vgl. z. B. Fuchs et al. 2006) dient. Es basiert auf der Annahme, dass unterschiedliche Prozesse zu gleichen Zufriedenheitsurteilen führen können. Zufriedenheit kann nicht nur aus der tatsächlichen Befriedigung arbeitsbezogener Erwartungen und Bedürfnisse, sondern auch aus einer nachträglichen Herabregulierung des Anspruchsniveaus als Folge nichtbefriedigter Bedürfnisse entstehen. Ein fundiertes Verständnis der Arbeitszufriedenheit wird nach diesem Modell erst durch die Betrachtung der latenten, zur Zufriedenheit führenden Prozesse möglich.

Daher fasst Bruggemann Arbeitszufriedenheit nicht als eindimensionales, quantitatives Konstrukt auf, das sich zwischen den Polen „zufrieden“ und „unzufrieden“ bewegt, sondern als Resultat verschiedener Vergleichs- und Bewertungsprozesse, die je nach Ausprägung und Kombination zu qualitativ unterschiedlichen Formen von Zufriedenheit führen. Diese Prozesse, die im Modell auch als Kernvariablen bezeichnet werden, umfassen den Soll-Ist-Wert-Vergleich, die Anspruchsniveauregulation und die Problemlösungsversuche. Eine durch Büssing (1991) erfolgte Erweiterung des Modells besteht vor allem in der Einführung einer vierten Kernvariable, der wahrgenommenen Kontrollierbarkeit (vgl. Abb. 1).

**Abb. 1: Erweitertes Zürcher Modell** (vgl. Büssing et al. 2005: 139)



Anmerkungen: KV = Kernvariable, KV 1 = Soll-Ist-Wert-Vergleich, KV 2 = Wahrgenommene Kontrollierbarkeit, KV 3 = Anspruchsniveauregulation, KV 4 = Problemlösungsversuche



Je nach Kombination der vier Kernvariablen resultieren verschiedene Qualitäten von Arbeitszufriedenheit: Zunächst findet ein Vergleich zwischen den tatsächlichen und den erwarteten Arbeitsbedingungen statt, der entweder kongruent oder diskrepant ausfallen kann. In Kombination mit der wahrgenommenen (Un-)Kontrollierbarkeit der Arbeitssituation resultiert stabilisierende Zufriedenheit oder diffuse Unzufriedenheit. Als Reaktion können sowohl das Anspruchsniveau erhöht oder gesenkt als auch neue Problemlösungsversuche unternommen werden. Wünscht sich ein Beschäftigter z. B. eine höhere als seine aktuelle Bezahlung, so fällt der Vergleich zwischen Soll- und Ist-Wert negativ-diskrepant aus (KV 1). Glaubt er, keine Kontrolle über seine Bezahlung zu haben (KV 2), kann er lediglich durch eine Verringerung seines Anspruchsniveaus (KV 3) einen Zustand der Zufriedenheit erreichen (AZ-Typ: resignative Arbeitszufriedenheit). Geht er jedoch davon aus, selber für die Höhe seiner Bezahlung verantwortlich zu sein (KV 2), kann er neue Problemlösungsversuche (KV 4), wie z. B. ein Gespräch mit dem Vorgesetzten, unternehmen, was zu konstruktiver Arbeitsunzufriedenheit (AZ-Typ) führt.

Das Zürcher-Modell weist damit Parallelen zu anderen Konzepten wie beispielsweise der Anreiz-Beitrags-Theorie (March/Simon 1976) und stresstheoretischen Konzepten (vgl. z. B. Lazarus/Folkman 1984) auf. Auch in der Anreiz-Beitrags-Theorie findet ein fortwährender Vergleich zwischen Soll-Werten (Anreizen) und Ist-Werten (Beiträgen) statt, der im Falle eines Ungleichgewichts zur Entscheidung führen kann, das Unternehmen zu verlassen. Aus der Perspektive stresstheoretischer Modelle kann die wahrgenommene Kontrollierbarkeit als Secondary Appraisal verstanden werden. Die Senkung des Anspruchsniveaus und das aktive Problemlösen im Zürcher Modell stellen die daran anknüpfenden Coping-Strategien dar.

Obwohl das Zürcher Modell bis heute als innovativ und einflussreich gilt, waren sowohl das Modell selbst als auch das zugehörige Messinstrument (der sog. Arbeitszufriedenheitskurzfragebogen; AZK) vielfach Kritik ausgesetzt (vgl. z. B. Neuberger/Allerbeck 1978: 170-171; Büssing 1985: 35; Baumgartner/Udris 2005: 166; Ferreira 2009: 180-181). Ferreira (2009) kritisiert, dass die Kernvariablen nur in bestimmten Kombinationen auftreten können. So ist es im Modell beispielsweise nicht möglich, dass wahrgenommene Unkontrollierbarkeit mit aktivem Problemlösungsverhalten einhergeht. Auch positiv-diskrepante Soll-Ist-Wert-Vergleiche sind im Modell nicht vorgesehen, obwohl diese in empirischen Untersuchungen bereits ermittelt wurden. Aus diesem Grund integrierte Ferreira (2009) sowohl alle Kombinationen der vier Kernvariablen als auch die zuvor vernachlässigten positiv-diskrepanten Soll-Ist-Wert-Vergleiche. Aus den beiden zweistufigen Kernvariablen „wahrgenommene Kontrollierbarkeit“ und „Problemlösungsversuche“ und den beiden dreistufigen Kernvariablen „Soll-Ist-Wert-Vergleich“ und „Anspruchsniveauregulation“ lassen sich insgesamt 36 mögliche Arbeitszufriedenheitstypen ableiten, was eine sehr differenzierte Betrachtung der Struktur der Arbeitszufriedenheit ermöglicht.

Die verschiedenen Typen von Arbeitszufriedenheit lassen sich mit dem „Fragebogen zur Erhebung von Arbeitszufriedenheitstypen“ (FEAT; Ferreira 2009) empirisch ermitteln. Während beim AZK die Zufriedenheitstypen selbst gemessen werden, werden im FEAT die einzelnen Kernvariablen gemessen und die Arbeitszufriedenheitstypen abgeleitet. Dieses Vorgehen hat zwei Vorteile: zum einen können die kom-

plexen, nicht eindeutig beantwortbaren Items des AZK (Neuberger/Allerbeck 1978: 163) vermieden werden, zum anderen lässt sich die Messgüte, mit der die einzelnen Kernvariablen erhoben werden, bestimmen. Die Kernvariablen werden zunächst quantitativ erfasst und anschließend je nach Kernvariable in zwei bzw. drei Klassen unterteilt. Der Arbeitszufriedenheitstyp ergibt sich schließlich aus der Kombination der klassifizierten Variablen (vgl. Anhang C).

### ***3.2 Hypothesen zum Einfluss des Beschäftigungssystems auf die Arbeitszufriedenheit***

Eine nähere Betrachtung der Charakteristika der verschiedenen Beschäftigungssysteme lässt Vermutungen über den Zusammenhang des Beschäftigungssystems und der Arbeitszufriedenheit zu:

Marktförmige Beschäftigungssysteme stellen größere Anforderungen an die Eigenverantwortlichkeit der Beschäftigten als relativ geschlossene Beschäftigungssysteme. Die marktförmigen Systemen inhärente Kurzfristigkeit der Beschäftigung verlangt sowohl die eigenverantwortliche Akquise von (Folge-)Aufträgen als auch die Aufrechterhaltung der notwendigen Employability, z. B. in Form der Herstellung von Fach- und Netzwerkkompetenzen (vgl. Süß/Becker 2011). Darüber hinaus sind Freelancer beispielsweise für ihre Buchhaltung, die Wahl ihres Arbeitsorts und ihrer Arbeitszeit verantwortlich; sie agieren damit unternehmerisch und weitestgehend eigenverantwortlich. Das Ausmaß der Flexibilität und Entscheidungsfreiheit hängt jedoch auch von der Höhe des Einkommens und der Beschäftigungssicherheit ab: Je niedriger das Einkommen eines Freelancers ist, desto eher muss er Einschränkungen seiner Entscheidungsfreiheit in Kauf nehmen. Können gut verdienende Freelancer z. B. aufgrund schlechter Erfahrungen entscheiden, in Zukunft nicht mehr für einen bestimmten Auftraggeber tätig zu werden, müssen Geringverdienende auch unattraktive Aufträge annehmen, um das weitere Einkommen sicherzustellen.

Da eigenverantwortliches Handeln und Flexibilität zu mehr Gestaltungsspielraum in Bezug auf die Arbeitsbedingungen führen, sollte es gut verdienenden Freelancern leicht fallen, ihre Arbeitsbedingungen ihren Bedürfnissen anzupassen und damit einen kongruenten Soll-Ist-Wert-Vergleich zu erlangen. Hypothese H1 lautet folglich:

H1: Arbeitszufriedenheitstypen, die auf einem kongruenten Soll-Ist-Wert-Vergleich basieren, finden sich am häufigsten in primären, marktförmigen Beschäftigungssystemen.

Das hohe Ausmaß an faktischer arbeitsbezogener Kontrollierbarkeit in primären, marktförmigen Beschäftigungssystemen sollte mit einer hohen Ausprägung wahrgenommener Kontrollierbarkeit einhergehen. Daraus ergibt sich Hypothese H2:

H2: Arbeitszufriedenheitstypen, die auf hoher wahrgenommener Kontrollierbarkeit basieren, finden sich am häufigsten in primären, marktförmigen Beschäftigungssystemen.

Eine dritte Hypothese betrifft den Zusammenhang zwischen der Wahrnehmung von Kontrollierbarkeit und der Durchführung aktiver Problemlösungsversuche. Ausgangspunkt sind die Überlegungen von Bandura (1977) zum Zusammenhang von Selbstwirksamkeitserwartung und Problemlösungsverhalten. Nach Bandura zeigt das

Individuum vor allem dann aktives Problemlösungsverhalten, wenn es sich selbst die Kompetenz zum Lösen des Problems zuschreibt, also eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung besitzt (vgl. Bandura 1977: 193-194). Da die Wahrnehmung von Kontrollierbarkeit und die Selbstwirksamkeitserwartung verwandte Konzepte sind, ist zu vermuten, dass auch wahrgenommene Kontrollierbarkeit aktives Problemlösungsverhalten begünstigt. Die umgekehrte Kausalrichtung ist ebenfalls plausibel: So kann die Erfahrung, Probleme selbständig gelöst zu haben, zur Wahrnehmung von Kontrollierbarkeit führen. Der Zusammenhang zwischen wahrgenommener Kontrollierbarkeit und Problemlösungsverhalten kann somit als rekursives, selbstverstärkendes System begriffen werden. In Verbindung mit Hypothese H2 ergibt sich daraus die Hypothese: H3: Arbeitszufriedenheitstypen, die auf aktiven Problemlösungsversuchen basieren, finden sich am häufigsten in primären, marktförmigen Beschäftigungssystemen.

Wenngleich die Flexibilität in marktförmigen Beschäftigungssystemen für die Beschäftigten mit Vorteilen verbunden sein kann, greift eine ausschließlich potentialorientierte und auf Vorteile fokussierende Betrachtung zu kurz. Die Flexibilität stellt gleichermaßen Anforderungen an die Beschäftigten, die es ebenfalls zu berücksichtigen gilt. Hervorzuheben sind in diesem Zusammenhang die Arbeitsplatz- und die Einkommensunsicherheit. Da in marktförmigen Systemen eine Übernahme in das Unternehmen per se nicht vorgesehen ist, können die Beschäftigten nicht sicher sein, ob und wann sie weitere Aufträge erhalten. Besonders für Geringverdiener führt dies zu einer teilweise erheblichen Einkommensunsicherheit. Die Übergangszeiten ohne Auftrag werden nur selten als Freizeit, sondern in der Regel als Risiko, Bedrohung und persönliches Versagen angesehen (vgl. Evans/Kunda/Barley 2004: 18). Vor diesem Hintergrund verwundert es nicht, dass verschiedene Studien zu dem Ergebnis kamen, dass Solo-Selbständige mit ihrer Arbeitsplatz- und Einkommenssicherheit unzufriedener sind als Festangestellte (vgl. z. B. Gerlmaier 2002: 194). Daraus ergibt sich Hypothese H4:

H4: In marktförmigen Beschäftigungssystemen besteht größere Unzufriedenheit mit der Sicherheit des Einkommens als in relativ geschlossenen Beschäftigungssystemen. Der Effekt ist in sekundären marktförmigen Beschäftigungssystemen größer als in primären.

## 4. Empirische Studie

### 4.1 Voruntersuchungen

Der erste Schritt der empirischen Studie beinhaltete verschiedene Modifikationen sowie Voruntersuchungen des Messinstruments, die erforderlich waren, um das Messinstrument an die Spezifika marktförmiger Beschäftigungssysteme anzupassen.

Zunächst wurde der Itempool des FEAT modifiziert. Einige Items, die das intendierte Konstrukt nicht hinreichend genau widerspiegeln, wurden entfernt. Um die Konstrukte möglichst reliabel zu erfassen, wurden außerdem für alle Kernvariablen zusätzliche Items formuliert. Da sich manche Items nicht für Freelancer und Festangestellte eignen, wurden z. T. parallele Item-Versionen entwickelt. Beispielsweise ist das Item „*Mein direkter Vorgesetzter erkennt meine Arbeit an*“ für Freelancer nicht zu beantworten, da sie keine Vorgesetzten haben. Um den durch dieses Item erfassten As-

pekt der Anerkennung auch für Freelancer zu messen, wurde das Item „*Meine Auftraggeber erkennen meine Arbeit an*“ formuliert.

**Tab. 2: Informationen zu den Voruntersuchungen**

Stichprobe	N	Teilnehmer	Ziel
I+II	20	wissenschaftliche Mitarbeiter und Freelancer verschiedener Branchen	qualitative Itemanalysen
IIIa	180	Freelancer und Festangestellte verschiedener Branchen	statistische Itemanalyse, Bestimmung der internen Konsistenzen, Validierung KV 1 und KV 2
IIIb*	99		Eichung
IIIc*	27		Bestimmung der Retest-Reliabilitäten und Stabilitäten
IV	65	Freelancer und Festangestellte verschiedener Branchen	Validierung KV 4

Anmerkungen: KV 1 = Soll-Ist-Wert-Vergleich, KV 2 = Wahrgenommene Kontrollierbarkeit, KV 4 = Problemlösungsversuche, \* Substichprobe aus IIIa.

Anschließend wurden zwei qualitative Itemanalysen ( $n = 20$ ) durchgeführt: Sowohl Freelancer als auch Festangestellte wurden gebeten, den Fragebogen auszufüllen und in Hinblick auf Verständlichkeit und Vollständigkeit zu kommentieren. Anhand einer umfangreicheren Stichprobe ( $n = 180$  Freelancer und Festangestellte verschiedener Branchen) wurden Schwierigkeiten, Trennschärfen sowie interne Konsistenzen errechnet, auf Basis derer eine erneute Itemselektion erfolgte. Die um Items geringer Trennschärfe bereinigten Skalen wurden anschließend kreuzvalidiert, indem ihre internen Konsistenzen an zwei unabhängigen Stichproben erneut bestimmt wurden. Sie liegen zwischen  $\alpha = .63$  (KV 4) und  $\alpha = .78$  (KV 2), was für Forschungsinstrumente, die nicht zur Individualdiagnostik verwendet werden, akzeptabel ist (vgl. Musch/Brockhaus/Bröder 2002: 123). Eine Konstruktvalidierung der Kernvariablen „Soll-Ist-Wert-Vergleich“, „wahrgenommene Kontrollierbarkeit“ und „Problemlösungsversuche“ ( $n = 245$  Freelancer und Festangestellte verschiedener Branchen) erfolgte, indem die Zusammenhänge zu verwandten Konstrukten erfasst und untersucht wurden. Dabei zeigte sich, dass die intendierten Konstrukte insgesamt gut erfasst werden.

Nach Durchführung aller Voruntersuchungen besteht die Kernvariable „Soll-Ist-Wert-Vergleich“ aus 15 Facetten der Kategorien „affektiv“, „sozial“, „instrumentell“, „kognitiv“ und „materiell“. Die übrigen Kernvariablen bestehen aus sechs (KV 2), neun (KV 3) und sieben (KV 4) Items.

Für die Klassifizierung der Kernvariablen werden Cut-Off-Werte benötigt, die die einzelnen Klassen voneinander trennen. Da sich die Setzung der Cut-Off-Werte auf die inhaltliche Bestimmung der Klassen auswirkt, ist die Frage, wie groß eine Merkmalsausprägung sein muss, um als „hoch“ oder „niedrig“ zu gelten, von besonderer Relevanz. Während die Cut-Off-Werte in der ursprünglichen Version des Verfahrens aus inhaltlichen Gründen festgelegt wurden, sind sie hier anhand einer Eichstichprobe empirisch ermittelt worden. Diese umfasste 99 Freelancer und Festangestellte verschiedener Branchen.

Um aus den Kernvariablen „wahrgenommene Kontrollierbarkeit“ und „Problemlösungsversuche“ die Klassen „externe Kontrolle“ und „interne Kontrolle“ bzw. „aktives Problemlösen“ und „passives Problemlösen“ abzuleiten, wird eine Mediannorm benötigt. Da es sich dabei um eine Grobnorm handelt, ist ein Stichprobenumfang von 50 bis 100 Personen ausreichend (Lienert/Raatz 1998: 276). Die Cut-Off-Werte entsprechen den Medianen der Rohwertverteilungen. Aus den Kernvariablen „Soll-Ist-Wert-Vergleich“ und „Anspruchsniveauregulation“ wurden neben den Extrema „negativ-diskrepanter Vergleich“ und „positiv-diskrepanter Vergleich“ bzw. „sinkendes Anspruchsniveau“ und „steigendes Anspruchsniveau“ auch die Klassen „neutraler Vergleich“ bzw. „stabiles Anspruchsniveau“ gebildet, die sich aus den absoluten Nullpunkten der Skalen ergeben. Da die Wahrscheinlichkeit, einen Wert von genau null zu erreichen, sehr gering ist, wurde das 95%-Konfidenzintervall um den Nullpunkt als Bereich eines kongruenten Soll-Ist-Wert-Vergleichs bzw. eines stabilen Anspruchsniveaus definiert.

#### **4.2 Stichprobe und Auswertungsmethodik**

Insgesamt nahmen 232 Personen an der Hauptuntersuchung teil (vgl. Tab. 3). Die Datenerhebung fand im Zeitraum von Oktober 2010 bis Februar 2011 in Form einer Online-Befragung statt. Da das Ziel darin bestand, eine möglichst branchen- und einkommensheterogene Stichprobe zu gewinnen, erfolgte die Probandenakquise sowohl online durch verschiedene Foren, Newsletter sowie soziale Netzwerke als auch offline durch Aushänge und Handzettel.

Die Einordnung der Mitarbeiter in relativ geschlossene oder marktförmige Systeme richtet sich danach, ob die Tätigkeit im Angestelltenverhältnis oder auf Werk- bzw. Dienstvertragsbasis ausgeführt wird. 79 Personen gaben an, als Freelancer tätig zu sein und werden demnach den marktförmigen Beschäftigungssystemen zugeordnet. Die übrigen 153 Personen sind in (größtenteils unbefristeten) Angestelltenverhältnissen, also in relativ geschlossenen Beschäftigungssystemen, tätig.

Ob die Beschäftigung den primären oder den sekundären Beschäftigungssystemen zuzurechnen ist, wird in Anlehnung an Köhler et al. (2009) anhand des jährlichen Brutto-Einkommens der Befragten bestimmt. Um Vergleichbarkeit zwischen den Beschäftigungsformen zu gewährleisten, werden die kritischen Einkommensgrenzen für beide Beschäftigungsformen separat festgelegt: Für lang- und mittelfristig Beschäftigte liegt der Trennwert bei 20.000€, für Freelancer beträgt er 40.000€. Der Grund liegt darin, dass Freelancer in Folge höherer (Pflicht-)Abgaben ein höheres Brutto-Entgelt benötigen, um ein ähnliches Netto-Einkommensniveau zu erreichen wie Festangestellte. Diese umfassen die private Krankenversicherung und Altersvorsorge sowie die Bildung von Rücklagen für auftragsschwache Zeiten. Die kritische Einkommensgrenze der Freelancer doppelt so hoch anzusetzen wie die der Festangestellten, ist auch daher plausibel, da Freelancer (in primären Beschäftigungssystemen) im Durchschnitt etwa doppelt so viel (100.000€ bis 120.000€) verdienen wie Festangestellte (40.000€ bis 60.000€).

Während nur 13% der befragten Festangestellten in sekundären Beschäftigungssystemen tätig sind, sind es bei den Freelancern knapp 50%. Der Männeranteil liegt in den primären Beschäftigungssystemen höher als in den sekundären, was sich sowohl

durch die in vielen Branchen noch immer bestehende Entgeltspreizung zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten erklären lässt, als auch dadurch, dass Frauen häufiger als Männer in Teilzeit beschäftigt sind. Besonders deutlich sind die Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen in marktförmigen Beschäftigungssystemen: Männer verdienen hier vier- bis fünfmal so viel (Median: 80.000 bis 100.000€) wie Frauen (Median: unter 20.000€), was jedoch vor dem Hintergrund der Branchenzugehörigkeit betrachtet werden muss. Die befragten Männer sind hauptsächlich in den hochbezahlten Branchen IT und Beratung tätig, Frauen hingegen in den gering entlohnerten Branchen Bildung und Medien / Journalismus. Dass die Freelancer durchschnittlich 6 Jahre älter sind als die Festangestellten, lässt sich dadurch erklären, dass die Tätigkeit als Freelancer (insbesondere in der IT-Branche) in der Regel erst aufgenommen wird, nachdem Berufserfahrung in einer Festanstellung gesammelt werden konnte (vgl. z. B. Tremblay/Genin 2008: 166-167). Der Großteil der Befragten weist ein abgeschlossenes (Fach-)Hochschulstudium als höchsten Bildungsabschluss auf. Lediglich die in sekundären Systemen beschäftigten Festangestellten geben im Mittel Abitur als höchsten Bildungsabschluss an. In der Gesamtstichprobe sind Teilnehmer aus unterschiedlichen Branchen vertreten. Ca. 30% der Teilnehmer kommen aus der IT-Branche, 16% aus der Beratung, 13% aus der Bildungsbranche, 5% aus der Medienbranche und 4% aus der Gesundheitsbranche. Andere Branchen sind in geringerem Ausmaß vertreten. Die befragten Freelancer sind durchschnittlich seit 7,5 Jahren (*SD*: 6,0 Jahre) als Freelancer tätig und haben für 14,6 (*SD*: 18,5) verschiedene Auftraggeber gearbeitet.

**Tab. 3: Deskriptive Statistiken nach Beschäftigungssystem**

	relativ geschlossen		marktförmig	
	primär	sekundär	primär	sekundär
Anzahl Befragte	133	20	41	38
Anteil Männer	72 %	40 %	90 %	34 %
Durchschnittsalter in Jahren	35 ( <i>SD</i> : 9)	32 ( <i>SD</i> : 9)	43 ( <i>SD</i> : 8)	38 ( <i>SD</i> : 11)
höchster Bildungsabschluss (Median) *	(Fach-) Hochschulstudium	Abitur	(Fach-) Hochschulstudium	(Fach-) Hochschulstudium
Einkommen (Median) **	40.000€ bis 60.000€	unter 20.000€	100.000€ bis 120.000€	unter 20.000€
durchschnittliche Jahre als Freelancer			8,2 ( <i>SD</i> : 5,5)	6,8 ( <i>SD</i> : 6,4)
durchschnittliche Anzahl Auftraggeber			17,1 ( <i>SD</i> : 21,5)	11,8 ( <i>SD</i> : 14,3)

Anmerkungen: \* Zugrunde liegende Skala des Bildungsniveaus: 1 = Hauptschule, 2 = Realschule, 3 = Fachhochschulreife, 4 = Abitur, 5 = (Fach-)Hochschulstudium, 6 = Promotion. \*\* Zugrunde liegende Skala der Einkommensklassen: 1 = unter 20.000€, 2 = 20.000€ bis 40.000€, 3 = 40.000€ bis 60.000€, 4 = 60.000€ bis 80.000€, 5 = 80.000€ bis 100.000€, 6 = 100.000€ bis 120.000€, 7 = 120.000€ bis 140.000€, 8 = über 140.000€.



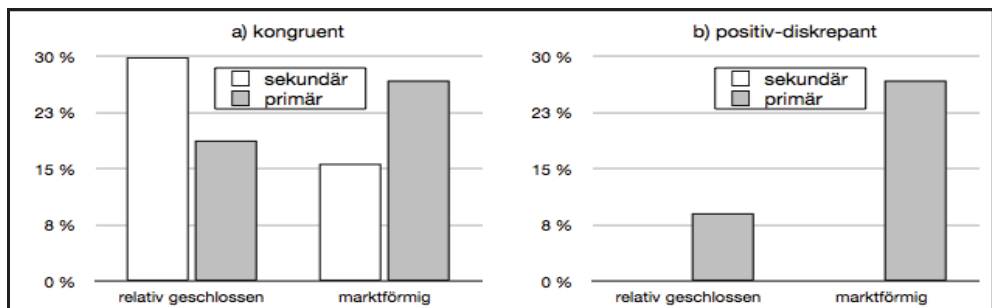
Um den Arbeitszufriedenheitstyp einer Person mit Hilfe des FEAT zu ermitteln, werden zunächst die Antworten jeder Subskala zu Summenscores verrechnet. Auf Grundlage der zuvor ermittelten Cut-Off-Werte (vgl. 4.1) werden die einzelnen Kernvariablen in zwei bzw. drei Klassen eingeteilt. Anschließend wird der Arbeitszufriedenheitstyp analog zu Ferreira (2009: 178) in Abhängigkeit der klassifizierten Kernvariablen bestimmt.

Die Analyse der Arbeitszufriedenheit erfolgt, indem zunächst die vier aufgestellten Hypothesen getestet werden. Anschließend werden die ermittelten Arbeitszufriedenheitstypen in Abhängigkeit des Beschäftigungssystems untersucht. Da der FEAT 36 Zufriedenheitstypen vorsieht, muss sich die Analyse auf die besonders häufig auftretenden Typen beschränken. Weitere im Rahmen der Untersuchung erhobene Daten (wie z. B. eindimensionale Arbeitszufriedenheit auf einer Skala von 0 bis 10 sowie die Bereitschaft, die Beschäftigungsform zu wechseln) werden in die Analyse einbezogen. Tiefere Einblicke in die Arbeitszufriedenheit werden zudem durch die Betrachtung der facettenpezifischen Soll-Ist-Wert-Vergleiche erreicht.

### 4.3 Ergebnisse

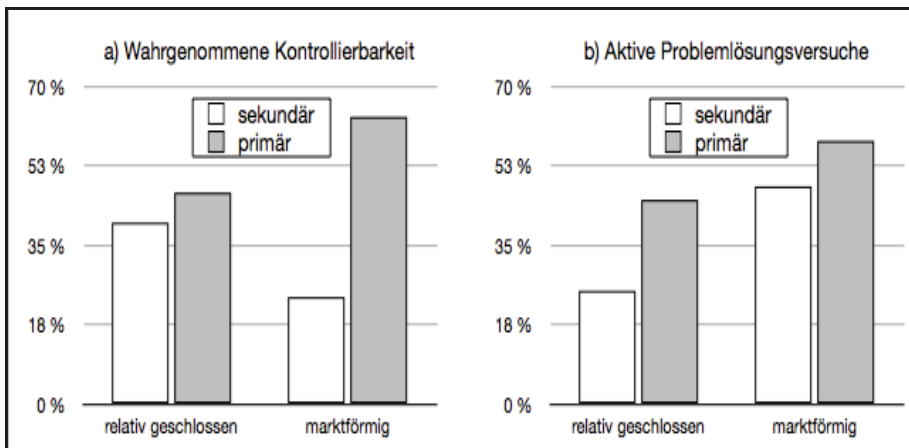
*Soll-Ist-Wert-Vergleich:* Es wurde vermutet, dass die hohe Eigenverantwortlichkeit und Flexibilität in primären marktförmigen Beschäftigungssystemen eine bessere Passung zwischen den erwarteten und den tatsächlichen Arbeitsbedingungen ermöglichen als in relativ geschlossenen Systemen. Die Daten bestätigen diese Vermutung zunächst nicht: Zwar fallen 27% der in primären marktförmigen Systemen Beschäftigten in Zufriedenheitstypen, die einen kongruenten Soll-Ist-Wert-Vergleich aufweisen, in sekundären relativ geschlossenen Systemen sind es jedoch 30% (vgl. Abb. 2a). Betrachtet man hingegen die Verteilung der Zufriedenheitstypen, in denen der Soll-Ist-Wert-Vergleich positiv-diskrepant ausfällt, zeigt sich ein anderes Muster: Während mehr als ein Viertel der Beschäftigten in primären marktförmigen Systemen einen positiv-diskrepanten Soll-Ist-Wert-Vergleich aufweist, konnten entsprechende Zufriedenheitstypen in sekundären Beschäftigungssystemen überhaupt nicht ermittelt werden (vgl. Abb. 2b).

**Abb. 2a und 2b: Relative Häufigkeiten von Arbeitszufriedenheitstypen mit kongruentem (a) und positiv-diskrepantem (b) Soll-Ist-Wert-Vergleich nach Beschäftigungssystem**



*Wahrgenommene Kontrollierbarkeit:* In der zweiten Hypothese wurde die Vermutung aufgestellt, dass sich die faktische Kontrollierbarkeit in primären marktförmigen Beschäftigungssystemen auch in der wahrgenommenen Kontrollierbarkeit widerspiegelt. Tatsächlich fallen 63% der Beschäftigten in primären marktförmigen Systemen in Zufriedenheitstypen, die durch wahrgenommene Kontrollierbarkeit charakterisiert sind (vgl. Abb. 3a). Auch der vermutete Zusammenhang zu der Kernvariable „Soll-Ist-Wert-Vergleich“ zeigt sich in den Daten ( $r = .59$ ). Auffällig ist zudem, dass sich auf wahrgenommener Kontrollierbarkeit basierende Zufriedenheitstypen in sekundären marktförmigen Systemen sogar seltener finden lassen als in relativ geschlossenen Systemen. Obwohl Freelancer – auch bei geringem Verdienst – in der Regel mehr Eigenverantwortung tragen als Festangestellte, führt dies offenbar nicht automatisch zu der Wahrnehmung von Kontrollierbarkeit.

**Abb. 3a und 3b: Relative Häufigkeiten von Arbeitszufriedenheitstypen mit wahrgenommener Kontrollierbarkeit (a) und aktiven Problemlösungsversuchen (b) nach Beschäftigungssystem**

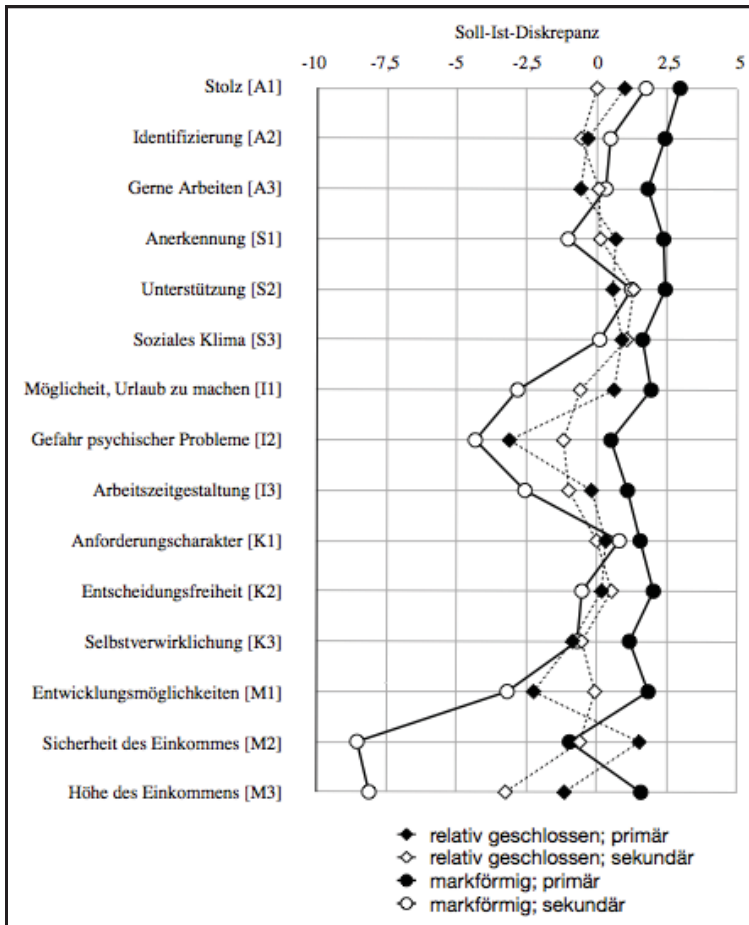


*Problemlösungsversuche:* Es wurde vermutet, dass sich wahrgenommene Kontrollierbarkeit und aktive Problemlösungsversuche gegenseitig begünstigen. Trifft diese Hypothese zu, sollten die beiden Kernvariablen hoch miteinander korrelieren und zu ähnlichen Häufigkeitsverteilungen der entsprechenden Zufriedenheitstypen führen. Der Befund, dass Beschäftigte in primären marktförmigen Systemen am häufigsten in Zufriedenheitstypen fallen, die durch aktives Problemlösen charakterisiert sind (vgl. Abb. 3b), bestätigt diese Hypothese zunächst. Auch die Korrelation zwischen wahrgenommener Kontrollierbarkeit und Problemlösungsversuchen fällt hoch ( $r = .60$ ) aus. Dennoch zeigen sich für die beiden Kernvariablen unterschiedliche Verteilungen: Während bei der wahrgenommenen Kontrollierbarkeit eine Wechselwirkung zwischen Öffnungsgrad und Einkommensniveau vorliegt, ergibt sich hinsichtlich der Problemlösungsversuche ein Haupteffekt des Öffnungsgrades: Beschäftigte in marktförmigen Systemen zeigen grundsätzlich häufiger aktives Problemlösungsverhalten als Beschäftigte in relativ geschlossenen Systemen. Der Zusammenhang zwischen Problemlösungsverhalten und wahrgenommener Kontrollierbarkeit scheint also bei Beschäftigten se-

kundärer marktförmiger Systeme niedriger auszufallen als in den übrigen Systemen. Tatsächlich beträgt die Korrelation zwischen den beiden Kernvariablen dort lediglich  $r = .36$ , während sie in den anderen Systemen weitaus höher ( $.61 \leq r \leq .70$ ) ausfällt.

*Sicherheit des Einkommens:* Vor dem Hintergrund der vergleichsweise unsicheren Einkommenssituation in (sekundären) marktförmigen Beschäftigungssystemen wurde eine größere Unzufriedenheit mit der Sicherheit des Einkommens als in relativ geschlossenen Systemen vermutet. Betrachtet man die Verläufe der facettenspezifischen Soll-Ist-Wert-Vergleiche, ist dies deutlich zu erkennen (vgl. Abb. 4). Erwartungsgemäß fällt die Unzufriedenheit mit der Einkommenssicherheit in sekundären marktförmigen Systemen besonders stark aus, ist jedoch auch in primären marktförmigen Systemen sichtbar. Die Hypothese wird weiter durch den Befund gestützt, dass der Zusammenhang zwischen der Höhe und der Sicherheit des Einkommens vom Beschäftigungssystem abhängt: Zeigen sich in relativ geschlossenen Systemen lediglich moderate Zusammenhänge, fällt er in primären marktförmigen Systemen hoch ( $r = .51$ ) und in sekundären marktförmigen Systemen sogar sehr hoch ( $r = .86$ ) aus.

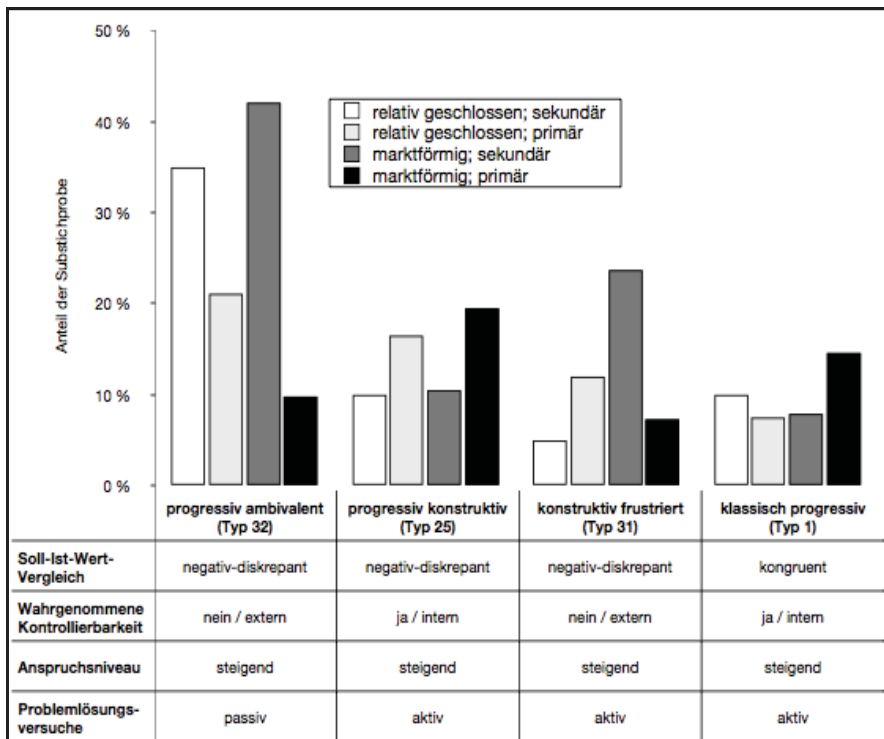
Abb. 4: Facettenspezifische Soll-Ist-Wert-Vergleiche nach Beschäftigungssystem



Das Profildiagramm macht außerdem deutlich, dass die Zufriedenheit in marktförmigen Systemen für alle Facetten eine größere Spannweite zwischen den verschiedenen Einkommensniveaus aufweist als in relativ geschlossenen Systemen. Das bedeutet, dass sich die Einkommensunterschiede in marktförmigen Beschäftigungssystemen stärker auf die Arbeitszufriedenheit auswirken als in relativ geschlossenen Systemen. In neun der 15 Facetten liegen die Differenzen zwischen Soll- und Ist-Werten in den relativ geschlossenen Systemen zwischen denen in primären und sekundären marktförmigen Systemen. Das Einkommensniveau hat also in marktförmigen Systemen nicht nur einen stärkeren Einfluss auf die Zufriedenheit als in relativ geschlossenen Systemen; es bestimmt auch maßgeblich, ob Freelancer mit bestimmten Arbeitsaspekten zufriedener oder unzufriedener sind als Festangestellte. Eine univariate Varianzanalyse zeigt, dass sich die Wechselwirkung zwischen dem Öffnungsgrad des Beschäftigungssystems und dem Einkommensniveau der Beschäftigten auch für die Gesamt-Arbeitszufriedenheit beobachten lässt ( $F(1, 228) = 56.4, p \leq .01$ ).

*Arbeitszufriedenheitstypen:* Insgesamt wurden 20 Arbeitszufriedenheitstypen identifiziert. Die Typen „progressiv ambivalent“ (Typ 32), „progressiv konstruktiv“ (Typ 25), „konstruktiv frustriert“ (Typ 31) sowie „klassisch progressiv“ (Typ 1) konnten besonders häufig ermittelt werden (vgl. Abb. 5).

**Abb. 5: Relative Häufigkeiten der vier am häufigsten ermittelten Arbeitszufriedenheitstypen nach Beschäftigungssystem**



Der *progressiv ambivalente Arbeitszufriedenheitstyp* (Typ 32) wurde in den sekundären Beschäftigungssystemen am häufigsten identifiziert. Er ist charakterisiert durch einen negativ-diskrepanten Soll-Ist-Wert-Vergleich, externe Kontrollierbarkeitswahrnehmung, passives Problemlösungsverhalten sowie ein steigendes Anspruchsniveau. Personen dieses Zufriedenheitstyps wünschen sich bessere Arbeitsbedingungen, nehmen jedoch die zur Umsetzung benötigte Kontrollierbarkeit nicht bei sich selbst, sondern bei anderen wahr und versuchen, Probleme am Arbeitsplatz durch passives, abwartendes Verhalten zu lösen. In Verbindung mit einem steigenden Anspruchsniveau ist anzunehmen, dass diese Kombination der Kernvariablenausprägungen zu Stress und einer besonders hohen Arbeitsbelastung führt. Dies erklärt, weswegen in diesem Typ insbesondere die erhobenen instrumentellen Facetten („Möglichkeit, Urlaub zu machen“, „Gefahr psychischer Probleme“ und „Arbeitszeitgestaltung“) niedrig ausgeprägt sind und sich die Gesamtzufriedenheit auf einem vergleichsweise niedrigen Niveau befindet ( $M: 4.8, SD: 2.7$ ). Die Tatsache, dass mehr als die Hälfte der Freelancer dieses Typs lieber in einer Festanstellung arbeiten würde, lässt darauf schließen, dass sie die Ursache ihrer Unzufriedenheit (auch) in ihrer Beschäftigungsform sehen. Demgegenüber glaubt nur ein Drittel der Festangestellten, dass sich ihre Situation durch einen Wechsel in die freie Mitarbeit verbessern würde.

Personen, die in den *progressiv konstruktiven Arbeitszufriedenheitstyp* (Typ 25) fallen, weisen ebenfalls einen negativ-diskrepanten Soll-Ist-Wert-Vergleich und ein steigendes Anspruchsniveau auf. Im Gegensatz zu Personen des progressiv ambivalenten Typs nehmen sie jedoch Kontrollierbarkeit wahr und versuchen, Probleme aktiv zu lösen. Der progressiv konstruktive Typ wurde in marktförmigen und relativ geschlossenen Systemen etwa gleich häufig ermittelt, jedoch häufiger in primären als in sekundären Systemen. Eine detailliertere Betrachtung des Soll-Ist-Wert-Vergleichs macht deutlich, dass mit der Facette „Gefahr psychischer Probleme“ besonders niedrige und mit den Facetten „Stolz“ und „Entscheidungsfreiheit“ besonders große Zufriedenheit besteht. Trotz insgesamt nicht erfüllter Erwartungen an die Beschäftigung ist die Arbeitszufriedenheit in diesem Typ relativ hoch ausgeprägt ( $M: 7.4, SD: 1.6$ ). Nur einer von zwölf Freelancern dieses Typs gibt an, lieber in einer Festanstellung arbeiten zu wollen.

Im *konstruktiv frustrierten Arbeitszufriedenheitstyp* (Typ 31) stehen wahrgenommene Kontrollierbarkeit und Problemlösungsversuche (entgegen den vorherigen Annahmen; vgl. 2.3) nicht in Einklang: Personen dieses Typs versuchen zwar, Probleme am Arbeitsplatz durch eigenes Handeln aktiv zu lösen, fühlen sich aber dennoch fremd-kontrolliert. Dieser Typ wurde besonders häufig in marktförmigen sekundären Beschäftigungssystemen gefunden. Die Ursache kann darin vermutet werden, dass in marktförmigen Beschäftigungssystemen allgemein eine größere Notwendigkeit besteht, Probleme aktiv und selbstständig zu lösen, als in relativ geschlossenen Systemen. Freelancer des Niedriglohnssektors mögen zwar einerseits aufgrund ihres geringen Einkommens wenig Kontrollierbarkeit und Handlungsspielraum bei sich selbst wahrnehmen, wissen aber andererseits auch, dass sie als Solo-Selbständige nicht auf Unterstützung durch Kollegen, Vorgesetzte oder Betriebsrat hoffen können, sondern allein für das Lösen arbeitsbezogener Probleme verantwortlich sind. Sieben von neun Freelancern dieses Typs wären vor diesem Hintergrund bereit, die freie Mitarbeit zu

Gunsten einer Festanstellung aufzugeben. Dies ist im Vergleich zu den anderen Typen mit großem Abstand der höchste Anteil.

Im *klassisch progressiven Arbeitszufriedenheitstyp* (Typ 1) entsprechen die Erwartungen an die Beschäftigung den tatsächlichen Arbeitsbedingungen, weswegen auch die Gesamt-Arbeitszufriedenheit in diesem Typ erwartungsgemäß (bei geringer Varianz) sehr hoch ausgeprägt ist ( $M: 8.5$ ,  $SD: 0.9$ ). Der klassisch progressive Zufriedenheitstyp findet sich zwar am häufigsten in marktförmigen primären Beschäftigungssystemen, jedoch nur unwesentlich häufiger als in den übrigen Systemen. Die Ursache liegt darin, dass Beschäftigte in marktförmigen primären Systemen z. T. höhere Ist- als Soll-Werte aufweisen (s.o.). Die Erwartungen an ihre Arbeit werden also nicht nur erfüllt, sondern sogar übertroffen. Knapp 15% der Freelancer (und 6% der Festangestellten) in primären Systemen fallen dadurch in den *motiviert ausgleichsorientierten Arbeitszufriedenheitstyp* (Typ 13), der sich vom klassisch progressiven Typ lediglich durch den positiv-diskrepanten Soll-Ist-Wert-Vergleich unterscheidet. In sekundären Systemen wurde dieser Typ nicht ermittelt.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Hypothesen H2 und H4 als vollständig, die Hypothese H3 jedoch nur teilweise und die Hypothese H1 nicht als bestätigt angesehen werden können. Kongruente Soll-Ist-Wert-Vergleiche finden sich am häufigsten in sekundären relativ geschlossenen und nicht in primären marktförmigen Systemen (H1). Die wahrgenommene Kontrollierbarkeit ist bei Beschäftigten primärer marktförmiger Systeme besonders hoch ausgeprägt (H2), weswegen diese Beschäftigtengruppe auch hauptsächlich aktives Problemlösungsverhalten zeigen sollte (H3). Obgleich beide Vermutungen bestätigt werden, zeigt das häufige Auftreten des konstruktiv frustrierten Zufriedenheitstyps (Typ 31), dass wahrgenommene Kontrollierbarkeit und aktives Problemlösen nicht wie in H3 angenommen in Einklang stehen müssen. Dass in primären, besonders jedoch in sekundären marktförmigen Systemen Unzufriedenheit mit der Einkommenssicherheit besteht (H4), wird anhand der Daten besonders deutlich.

## 5. Diskussion

Vor dem Hintergrund der steigenden Anzahl von Mitarbeitern in flexiblen Beschäftigungsformen lag das Ziel der Studie darin, die Arbeitszufriedenheit in verschiedenen Beschäftigungssystemen empirisch vergleichend zu untersuchen. Als Analysegrundlage erwies sich die Typologisierung von Köhler et al. (2008), in der Beschäftigungssysteme sowohl nach dem Öffnungsgrad gegenüber externen Teilarbeitsmärkten als auch nach dem Einkommensniveau der Beschäftigten differenziert werden, als gut geeignet. Mit Hilfe des auf dem Zürcher Modell basierenden Fragebogens zur Erhebung von Arbeitszufriedenheitstypen konnten in verschiedenen Beschäftigungssystemen unterschiedliche Zufriedenheitstypen identifiziert werden.

Für Personen in sekundären marktförmigen Beschäftigungssystemen wurden vor allem die Zufriedenheitstypen „progressiv ambivalent“ (Typ 32) und „konstruktiv frustriert“ (Typ 31) gefunden, die mit wahrgenommener Unkontrollierbarkeit und einer mittleren bis niedrigen Gesamtzufriedenheit einhergehen. Beschäftigte in primären marktförmigen Systemen fallen demgegenüber häufig in den progressiv konstruktiven (Typ 25) und den klassisch progressiven (Typ 1) Arbeitszufriedenheitstyp, die



beide durch wahrgenommene Kontrollierbarkeit und aktives Problemlösungsverhalten charakterisiert sind.

Der progressiv ambivalente (Typ 32) und der progressiv konstruktive (Typ 25) Zufriedenheitstyp wurden auch in der Gruppe der Festangestellten häufig gefunden. Analog zu den marktförmigen Systemen wurde der progressiv ambivalente Typ vor allem in sekundären, der progressiv konstruktive Typ vor allem in primären Systemen ermittelt. Der motiviert ausgleichsorientierte Zufriedenheitstyp (Typ 13), der sich durch eine sehr hohe Gesamtzufriedenheit und einen positiv-diskrepanten Soll-Ist-Wert-Vergleich auszeichnet, zeigte sich nur in primären und häufiger in marktförmigen als in relativ geschlossenen Beschäftigungssystemen.

Von zentraler Bedeutung ist der Befund, dass das Einkommensniveau in marktförmigen Beschäftigungssystemen großen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit ausübt. Die Ursache liegt vermutlich darin, dass geringe Verdienste für Freelancer mit erheblicher Unsicherheit und wahrgenommener Unkontrollierbarkeit verbunden sind. Dass Freelancer ihre Unsicherheit nicht selten durch paralleles Bearbeiten mehrerer Aufträge (vgl. Pröll 2008: 19) und Minimieren auftragsloser Zeiten (vgl. Evans/Kunda/Barley 2004: 16-17) abzufedern versuchen, könnte ihre große Unzufriedenheit mit den instrumentellen Arbeitsfacetten „Möglichkeit, Urlaub zu machen“, „Gefahr psychischer Probleme“ sowie „Arbeitszeitgestaltung“ erklären. Das Einkommensniveau der Freelancer beeinflusst ihre Arbeitszufriedenheit nicht nur absolut, sondern sogar in Relation zur Zufriedenheit Festangestellter: Zusammenfassend ausgedrückt sind gut verdienende Freelancer durchschnittlich zufriedener, schlecht verdienende Freelancer insgesamt unzufriedener als Festangestellte. Für das Einkommensniveau der Festangestellten konnten demgegenüber keine oder nur weitaus geringere Effekte auf die Arbeitszufriedenheit nachgewiesen werden. Dies lässt sich dadurch erklären, dass in relativ geschlossenen Beschäftigungssystemen deutlich höhere Einkommenssicherheit als in marktförmigen Systemen vorliegt. Diese kann geeignet sein, (auch) ein ggf. unterdurchschnittliches Einkommen (sekundärer Beschäftigungssysteme) zu kompensieren. Aktuelle meta-analytische Ergebnisse, denen zufolge das Einkommen die Arbeitszufriedenheit nicht nennenswert beeinflusst (vgl. Judge et al. 2010), können vor diesem Hintergrund in dieser allgemeinen Form folglich nicht aufrechterhalten werden.

Wenngleich die Studie aufschlussreiche Ergebnisse liefert, sollen auch Probleme und Limitationen der Untersuchung nicht ignoriert werden. Der verwendete Fragebogen zur Erhebung von Arbeitszufriedenheitstypen ermöglicht durch die Unterscheidung von insgesamt 36 Zufriedenheitstypen eine sehr differenzierte Betrachtung der Zufriedenheitsstruktur. Da sich zahlreiche Typen empirisch jedoch nicht oder nur sehr selten finden lassen, muss generell kritisch gesehen werden, ob dieser hohe Detaillierungsgrad einen Fortschritt darstellt. In Verbindung mit vier untersuchten Beschäftigungssystemen resultieren zudem relativ kleine Stichprobenumfänge für die einzelnen Arbeitszufriedenheitstypen. Eine Interpretation der Befunde war aus diesem Grund nur für die besonders häufig auftretenden Typen möglich. Dies erklärt auch, weswegen der Anspruchsniveauregulation unter allen Kernvariablen die geringste Aufmerksamkeit zuteil wurde: Für den Großteil der Befragten ergab sich ein steigendes Anspruchsniveau. Zufriedenheitstypen mit sinkendem oder stagnierendem An-

spruchsniveau konnten hingegen in nur sehr geringer, nicht interpretierbarer Anzahl ermittelt werden. Um auch „ungewöhnliche“ Zufriedenheitstypen mit Hilfe des FEAT analysieren zu können, sollten in künftigen Arbeiten entweder größere Stichproben herangezogen oder die Anzahl der zu untersuchenden Gruppen reduziert werden.

Eine weitere Limitation kann in der Operationalisierung primärer und sekundärer Beschäftigungssysteme durch die Höhe des jährlichen Brutto-Einkommens gesehen werden. Laut Köhler (2008: 14) existieren mit der Höhe des Einkommens und dem Beschäftigungsrisiko zwei zentrale Abgrenzungskriterien, wobei letzteres nur adäquat über Erwerbsverläufe nach dem Betriebsaustritt erfasst werden kann. Da dies im Rahmen einer Querschnittsuntersuchung nicht möglich ist, musste auf die etwas schwächere Operationalisierung durch die Einkommenshöhe zurückgegriffen werden, die jedoch von Köhler (2009) selbst auch schon als einziges Abgrenzungskriterium verwendet wurde. In diesem Zusammenhang muss auch kritisch angemerkt werden, dass der Beschäftigungsumfang nicht miterhoben wurde und Verzerrungen der Zuordnung zu primären und sekundären Systemen daher nicht ausgeschlossen werden können. Um eine exaktere Gruppenzuordnung vornehmen zu können, sollten künftige Studien sowohl das Beschäftigungsrisiko erfassen als auch den Beschäftigungsumfang als Kontrollvariable berücksichtigen.

Weiter ist kritisch anzumerken, dass in der Stichprobe eine Konfundierung zwischen dem Einkommensniveau und der Branchenzugehörigkeit der Freelancer besteht. Während sich unter den in primären Systemen beschäftigten Freelancern größtenteils IT-Berater und Software-Entwickler finden, sind die geringverdienenden Freelancer vor allem in der Medien- und Bildungsbranche tätig. Dies ist in Anbetracht der unterschiedlichen Verdienstmöglichkeiten von Freelancern in verschiedenen Branchen zunächst nicht verwunderlich (vgl. Spies 2009). Die mögliche Alternativannahme, nicht das Einkommen, sondern die Branchen seien für die unterschiedlichen Zufriedenheitstypen verantwortlich, kann jedoch als unplausibel zurückgewiesen werden: In diesem Fall müssten beispielsweise auch schlecht verdienende IT-Freelancer Kontrollierbarkeit und Einkommenssicherheit wahrnehmen, was nicht nachvollziehbar wäre. Zudem kann ein Mindestmaß an Konfundierung niemals ausgeschlossen werden, da es z. B. sehr unwahrscheinlich ist, im Niedriglohnsektor tätige IT-Consultants zu identifizieren.

Die Vermutung, dass der Soll-Ist-Wert-Vergleich am häufigsten für Beschäftigte in primären marktförmigen Beschäftigungssystemen kongruent ausfällt, konnte nicht bestätigt werden. Überraschenderweise fallen sie jedoch häufig in den motiviert ausgleichsorientierten Zufriedenheitstyp (Typ 13), der durch einen positiv-diskrepanten Soll-Ist-Wert-Vergleich geprägt ist. Dies wirft die generelle Frage auf, ob die Beschäftigten tatsächlich eine Passung zwischen Soll- und Ist-Zustand anstreben oder vielmehr versuchen, einen möglichst hohen Ist-Zustand zu erreichen. Vor dem Hintergrund der homöostatischen Konzeption des Zürcher Modells (vgl. Ferreira 2009: 181), sollte ein positiv-diskrepanter Soll-Ist-Wert-Vergleich als unangenehm empfunden werden, so dass sich ein kurvilinearere Zusammenhang zwischen Soll-Ist-Wert-Vergleich und Zufriedenheit zeigen sollte. Dieser ist hier jedoch nicht erkennbar. Vielmehr zeigt sich eine hohe Korrelation ( $r = .63$ ) der ersten Kernvariablen mit der

Gesamtzufriedenheit. Zwar wäre es möglich, dass positive Diskrepanzen zwischen Soll- und Ist-Zustand nur für bestimmte Facetten oder erst ab einer bestimmten Höhe als unangenehm empfunden werden. Diese Frage ist allerdings im Rahmen dieses Beitrags nicht abschließend zu beantworten, sondern bedarf weiterer Forschung.

## **Literatur**

- Bandura, A. (1977): Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. In: *Psychological Review*, 84: 191-215.
- Baumgartner, C./Udris, I. (2005): Das „Zürcher Modell“ der Arbeitszufriedenheit – 30 Jahre „still going strong“. In: Fischer, L. (Hg.): *Arbeitszufriedenheit*. Göttingen: 111-134.
- Benz, M./Frey, B. (2008): Being Independent is a Great Thing: Subjective Evaluations of Self-Employment and Hierarchy. In: *Economica*, 75: 362-383.
- Bidwell, M./Briscoe, F. (2009): Who Contracts? Determinants of the Decision to Work as an Independent Contractor among Information Technology Workers. In: *Academy of Management Journal*, 52: 1148-1168.
- Blanchflower, D. (2004): Self-Employment: More May not be Better. NBER Working Paper Series 10286, Cambridge.
- Bruggemann, A. (1974): Zur Unterscheidung verschiedener Formen von „Arbeitszufriedenheit“. In: *Arbeit und Leistung*, 28: 281-284.
- Bruggemann, A. (1976): Zur empirischen Untersuchung verschiedener Formen von Arbeitszufriedenheit. In: *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 30: 71-74.
- Büssing, A. (1985): Arbeitszufriedenheit – ein Artefakt? Eine Kritik der Arbeitszufriedenheitsforschung, Forschungsberichte aus dem Fachbereich Psychologie 47, Osnabrück.
- Büssing, A. (1991): Struktur und Dynamik von Arbeitszufriedenheit: Konzeptuelle und methodische Überlegungen zu einer Untersuchung verschiedener Formen von Arbeitszufriedenheit. In: Fischer, L. (Hg.): *Arbeitszufriedenheit*. Stuttgart: 85-113.
- Büssing, A./Herbig, B./Bissels, T./Krüskens, J. (2005): Formen der Arbeitszufriedenheit und Handlungsqualität in Arbeits- und Nicht-Arbeitskontexten. In: Fischer, L. (Hg.): *Arbeitszufriedenheit*. Göttingen: 135-159.
- Clasen, J. (2008): Die Arbeitsbedingungen von Freelancern. Entwicklung und Validierung eines Instruments zur stressbezogenen Analyse der Arbeit von Freelancern. Unveröffentlichte Dissertation. Universität Hamburg.
- Doeringer, P./Piore, M. (1971): *Internal Labor Markets and Manpower Adjustment*. New York.
- Evans, J./Kunda, G./Barley, S. (2004): Beach Time, Bridge Time, and Billable Hours: The Temporal Structure of Technical Contracting. In: *Administrative Science Quarterly*, 49: 1-38.
- Fachinger, U. (2002): Sparfähigkeit und Vorsorge gegenüber sozialen Risiken bei Selbständigen: Einige Informationen auf der Basis der Einkommens- und Verbrauchsstichprobe 1998. ZeS-Arbeitspapier 1, Bremen.
- Felfe, J. (2005): Commitment gegenüber Verleiher und Entleiher bei Zeitarbeitern. In: *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 4: 101-115.
- Felfe, J./Six, B. (2006): Die Relation von Arbeitszufriedenheit und Commitment. In: Fischer, L. (Hg.): *Arbeitszufriedenheit*. Göttingen: 37-60.
- Ferreira, Y. (2009): FEAT – Fragebogen zur Erhebung von Arbeitszufriedenheitstypen. In: *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 53: 177-193.
- Fuchs, T./Bielenski, H./Fischer, A./Kistler, E./Wagner, A. (2006): „Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen“ – Konzeption & Auswertung einer repräsentativen Untersuchung, Forschungsbericht an die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Stadtbergen.
- Gerlmaier, A. (2002): Neue Selbstständigkeit in der Informationsgesellschaft. Ein Vergleich von Anforderungen und individuellen Ressourcenpotenzialen bei autonom-flexiblen und arbeitsteiligen Arbeitsformen im IT-Bereich. Unveröffentlichte Dissertation. Universität Dortmund.

- Guest, D./Oakley, P./Clinton, M./Budjanovcanin, A. (2006): Free or Precarious? A Comparison of the Attitudes of Workers in Flexible and Traditional Employment Contracts. In: Human Resource Management Review, 16: 107-124.
- Henninger, A./Gottschall, K. (2007): Freelancers in Germany's Old and New Media Industry: Beyond Standard Patterns of Work and Life? In: Critical Sociology, 33: 43-71.
- Jánský, S. G. b. (2010): Value Worker, Patchwork-Identitäten und HR-Management in fluiden Unternehmen. In: Personalführung, 43: 18-26.
- Judge, T./Piccolo, R./Podsakoff, N./Shaw, J./Rich, B. (2010): The Relationship between Pay and Job Satisfaction: A Meta-analysis of the Literature. In: Journal of Vocational Behavior, 77: 157-167.
- Kaiser, L. (2002): Job Satisfaction: A Comparison of Standard, Non-Standard, and Self-Employment Patterns across Europe with a Special Note to the Gender/Job Satisfaction Paradox. EPAG Working Paper 27. Colchester.
- Köhler, C./Krause, A./Blazewski, F./Leschner, U./Omenukor, S./Reimann, C. (2009): Arbeitskraftunternehmer oder Proletarier? Hintergründe und Motive für diskontinuierliche Erwerbsverläufe, SFB Arbeitspapier 17. Jena.
- Köhler, C./Struck, O./Bultemeier, A. (2004): Geschlossene, offene und marktförmige Beschäftigungssysteme – Überlegungen zu einer empiriegeleiteten Typologie. In: Köhler u. a. (Hg.): Beschäftigungsstabilität und betriebliche Beschäftigungssysteme in West- und Ostdeutschland. Jena: 49-73.
- Köhler, C./Struck, O./Grotheer, M./Krause, A./Krause, I./Schröder, T. (2008): Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme. Wiesbaden.
- Kulkarni, S./Ramamoorthy, N. (2005): Commitment, Flexibility and the Choice of Employment Contracts. In: Human Relations, 58: 741-761.
- Lazarus, R./Folkman, S. (1984): Stress, Appraisal and Coping. New York.
- Lienert, G./Raatz, U. (1998): Testaufbau und Testanalyse. 6. Weinheim.
- Lutz, B./Sengenberger, W. (1974): Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik. Göttingen.
- March, J./Simon, H. (1976): Organisation und Individuum. Menschliches Verhalten in Organisationen. Wiesbaden.
- Matiaske, W./Mellewig, T. (2001): Arbeitszufriedenheit: Quo vadis? In: Die Betriebswirtschaft, 61: 7-24.
- Musch, J./Brockhaus, R./Bröder, A. (2002): Ein Inventar zur Erfassung von zwei Faktoren sozialer Erwünschtheit. In: Diagnostica, 48: 121-129.
- Neubäumer, R./Tretter, D. (2008): Mehr atypische Beschäftigung aus theoretischer Sicht. In: Industrielle Beziehungen, 15: 256-278.
- Neuberger, O./Allerbeck, M. (1978): Messung und Analyse von Arbeitszufriedenheit: Erfahrungen mit dem „Arbeits-Beschreibungs-Bogen (ABB)“. Bern.
- Nienhäuser, W./Matiaske, W. (2003): Leiharbeit ist gleich gut? Arbeitsbedingungen, Arbeitszufriedenheit und Gleichbehandlung von Leiharbeitern in Europa. In: Martin, A. (Hg.): Personal als Ressource. München, Mering: 157-184.
- Protsch, P. (2006): Lebens- und Arbeitsqualität von Selbstständigen. Objektive Lebens- und Arbeitsbedingungen und subjektives Wohlbefinden einer heterogenen Erwerbsgruppe. WZB-Discussion Paper SP I 2006 106, Berlin.
- Pröll, U. (2008): Erwerbssituation und Gesundheit von Solo-Selbstständigen. In: Kock, K. (Hg.): Der Preis der Freiheit. Solo-Selbstständige zwischen Vermarktung, Professionalisierung und Solidarisierung. Dortmund: 18-25.
- Six, B./Kleinbeck, U. (1989): Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit. In: Roth, E./Schuler, H./Weinert, A. (Hg.): Enzyklopädie der Psychologie, Themenbereich D: Praxisgebiete, Serie 3: Wirtschafts-, Organisations- und Arbeitspsychologie, Bd. 3. Göttingen: 348-397.
- Spector, P. (1997): Job Satisfaction – Application, Assessment, Cause and Consequences. London, New Delhi.
- Spies, A. (2009): Freiberufler – Nicht reich, aber zufrieden.  
<http://www.manager-magazin.de/unternehmen/karriere/0,2828,658172,00.html>, 24.02.2011

- Statistisches Bundesamt: Selbständige: Deutschland, Jahre, Beschäftigtenzahl, Geschlecht. Tabelle 12211-0011 der GENESIS-Online-Datenbank, www.genesis.destatis.de, 21.02.2011
- Stiehler, A. (2008): Externe IT-Spezialisten: Einsatz externer IT-Spezialisten in Deutschland 2008 – Bedarf, Management und Sourcing-Strategien. Mannheim.
- Süß, S./Becker, J. (2011): Kompetenzen als Grundlage der Beschäftigungsfähigkeit von Freelancern. In: Hanft, A./Barthel, E./Hasebrook, J. (Hg.): Integriertes Kompetenzmanagement als Aufgabe der Organisations- und Personalentwicklung. Münster: 69-84.
- Süß, S./Kleiner, M. (2010): Commitment and Work-related Expectations in Flexible Employment Forms: An Empirical Study of German IT Freelancers. In: European Management Journal, 28: 40-54.
- Tremblay, D.-G./Genin, E. (2008): Money, Work-Life Balance and Autonomy: Why do IT Professionals Choose Self-Employment? In: Applied Research Quality Life, 3: 161-179.
- Tremblay, D.-G./Genin, E. (2010): IT Self-employed Workers between Constraint and Flexibility. In: New Technology, Work and Employment, 25: 34-48.
- Vanselow, A. (2003): Neue Selbständige in der Informationsgesellschaft, Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik 2003-06. Gelsenkirchen.
- Wingerter, C. (2009): Der Wandel der Erwerbsformen und seine Bedeutung für die Einkommenssituation Erwerbstätiger. In: Auszug aus Wirtschaft und Statistik, 61: 1080-1098.

## Appendix

### Anhang A: Beispiel-Items des FEAT.

KV 1	(+ ) Meine Auftraggeber erkennen meine Arbeit an.	Ich erwarte, dass meine Auftraggeber meine Arbeit anerkennen.	Es ist mir wichtig, dass meine Auftraggeber meine Arbeit anerkennen.
	(-) Ich habe ein unsicheres Einkommen.	Ich erwarte, dass mein Einkommen sicher ist.	Es ist mir wichtig, dass mein Einkommen sicher ist.
KV 2	(+ ) Meine berufliche Zukunft hängt in erster Linie von mir selbst ab.		
	(-) Oft liegt es nicht in meiner Hand, ob es im Job gut läuft oder nicht.		
KV 3	(+ ) Je länger ich den Job mache, umso größer werden meine Ansprüche an meine Arbeit.		
	(-) Früher war ich im Job ambitionierter.		
KV 4	(+ ) Wenn bei der Arbeit Probleme auftreten, versuche ich selbst eine Lösung zu finden.		
	(-) In der Regel muss man sich mit Problemen am Arbeitsplatz einfach abfinden.		

### Anhang B: Übersicht der Facetten der ersten Kernvariable

Kategorie		Facetten	
Affektiv	Stolz	Identifizierung	gerne Arbeiten
Sozial	Anerkennung	Unterstützung	soziales Klima
Instrumentell	Möglichkeit, Urlaub zu machen	Gefahr psychischer Probleme	Arbeitszeitgestaltung
Kognitiv	Anforderungscharakter	Entscheidungsfreiheit	Selbstverwirklichung
Materiell	Entwicklungsmöglichkeiten	Sicherheit des Einkommens	Höhe des Einkommens

**Anhang C: Übersicht der Arbeitszufriedenheitstypen** (vgl. Ferreira 2009: 187)

Typ	Typ Bezeichnung	KV1	KV2	KV3	KV4
1	Klassisch progressiv	0	1	1	1
2	Passiv progressiv	0	1	1	-1
3	Progressiv reduzierend	0	1	-1	1
4	Passiv reduzierend	0	1	-1	-1
5	Klassisch stabilisiert passiv	0	1	0	1
6	Progressiv frustriert	0	1	0	-1
7	Ambivalent frustriert	0	-1	1	1
8	Frustriert aktiv	0	-1	1	-1
9	Frustriert passiv	0	-1	-1	1
10	Stabilisiert frustriert aktiv	0	-1	-1	-1
11	Stabilisiert frustriert passiv	0	-1	0	1
12	Progressiv adaptiv	0	-1	0	-1
13	Motiviert ausgleichsorientiert	1	1	1	1
14	Passiv ausgleichsorientiert	1	1	1	-1
15	Ausgleichsorientiert reduzierend	1	1	-1	1
16	Reduzierend passiv	1	1	-1	-1
17	Konstant aktiv	1	1	0	1
18	Konstant passiv	1	1	0	-1
19	Motiviert frustriert	1	-1	1	1
20	Motiviert labil	1	-1	1	-1
21	Ausgleichsorientiert frustriert	1	-1	-1	1
22	Ausgleichsorientiert labil	1	-1	-1	-1
23	Konstant frustriert	1	-1	0	1
24	Konstant labil	1	-1	0	-1
25	Progressiv konstruktiv	-1	1	1	1
26	Passiv progressiv	-1	1	1	-1
27	Adaptiv reduzierend	-1	1	-1	1
28	Reduzierend passiv	-1	1	-1	-1
29	Klassisch konstruktiv	-1	1	0	1
30	Konstruktiv passiv	-1	1	0	-1
31	Konstruktiv frustriert	-1	-1	1	1
32	Progressiv ambivalent	-1	-1	1	-1
33	Resignativ aktiv	-1	-1	-1	1
34	Klassisch resignativ	-1	-1	-1	-1
35	Aktiv fixiert	-1	-1	0	1
36	Klassisch fixiert	-1	-1	0	-1

Anmerkungen: KV 1: Soll-Ist-Wert-Vergleich (-1 = negativ-diskrepanz, 0 = kongruent, 1 = positiv-diskrepanz), KV 2: Kontrollierbarkeitswahrnehmung (-1 = extern, 1 = intern), KV 3: Anspruchsniveauregulation (-1 = Senkung, 0 = Aufrechterhaltung, 1 = Steigerung), KV 4: Problemlösungsversuche (-1 = passiv, 1 = aktiv).